

SISTEM PROMOSI JABATAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA

Syamsuariadi Sinaga

STIM Sukma Medan

email: sinaga58@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem promosi jabatan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian yang dilakukan hanya bersifat deskriptif yaitu memberikan gambaran atau penjelasan mengenai sistem promosi jabatan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Untuk menganalisis data-data yang telah dikumpulkan, maka penulis menggunakan teknik analisis data yang bersifat kualitatif dengan cara menganalisis pernyataan dari hasil wawancara yang diperoleh dari informan yang dianggap mampu untuk memberikan informasi yang akurat sesuai dengan masalah penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian dalam pelaksanaan promosi dapat disimpulkan bahwa pengalaman, tingkat pendidikan, tanggung jawab, prestasi kerja, disiplin, kerja sama, dan loyalitas, merupakan hal-hal yang menjadi penilaian terhadap promosi jabatan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara menggunakan Penilaian Multisumber, dimana penilaian ini dinilai oleh atasan, rekan kerja atau yang memiliki jabatan sama serta bawahannya. Penilaian ini diadakan 2 kali dalam setahun untuk menilai kerjasama, prestasi kerja, integritas dan cara bekerja pegawai.

Kata kunci: Promosi jabatan, pegawai, PT. PLN

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan mencapai suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena kepegawaian merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Pegawai merupakan pelaku penggerak proses mekanisme dalam perusahaan tersebut berjalan dengan sebaik-baiknya yakni sesuai dengan yang diharapkan maka manusia sebagai suatu subyek atau pelaku harus memiliki kemampuan yang baik. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumberdaya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Sebagai salah satu unsur pembinaan dan pengembangan, promosi jabatan mempunyai peranan dan aspek yang menentukan dalam suatu organisasi khususnya pegawai yang bekerja sebagai unsur pokok untuk menuju ke sasaran organisasi. Promosi dalam pelaksanaannya perlu bagi setiap pegawai agar apa yang menjadi tujuan pegawai baik gaji, pengembangan diri, dan kekuasaan yang lebih besar dapat diwujudkan sekaligus dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, juga untuk menjamin kemampuan, tanggung jawab, wewenang, dan kemajuan pegawai yang bersangkutan.

Pegawai sebagai penggerak dalam sebuah organisasi perlu diupayakan untuk berprestasi, produktif, dan berkualitas mental yang baik. Untuk hal tersebut maka promosi sebagai salah satu hak dan tujuan mereka dalam bekerja perlu dilaksanakan secara baik, jelas, jujur dan sesuai dengan prosedur sehingga dapat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Namun pelaksanaan promosi yang sesuai prosedur tidaklah semudah yang direncanakan.

Promosi jabatan yang baik harus berdasarkan objektivitas dan keadilan. Karena fenomena yang sering terjadi bahwa promosi itu hanya didasarkan pada selera pimpinan. Promosi jabatan bukan hanya karena prestasi dan pengabdian tapi hanya karena kedekatan dan balas budi. Siapa yang dekat dengan pimpinan akan dipilih meskipun masih banyak orang lain yang telah memenuhi kriteria yang ada untuk dipromosikan. Sehingga perlu adanya kajian agar diketahui bagaimana sistem promosi yang ada, mengingat bahwa promosi merupakan salah satu bentuk pengembangan dimana pegawai dapat termotivasi untuk memajukan kompetensi yang dimiliki. Hal ini berarti seseorang yang memperoleh promosi jabatan akan memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar karena memperoleh jabatan yang lebih tinggi.

Selain itu efek yang ditimbulkan adalah hak, status, dan penghasilan yang berupa upah/gaji dan tunjangan lainnya, akan bertambah. Penulis dalam hal ini membahas mengenai promosi jabatan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara dengan pertimbangan praktis bahwa promosi merupakan titik tolak kemajuan dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga hal ini merupakan suatu masalah bagi pimpinan yang harus diperhatikan dan dijalankan sesuai peraturan yang berlaku dan promosi juga merupakan salah satu usaha pengembangan yang sangat diharapkan untuk kestabilan suatu organisasi khususnya dilingkungan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

TINJAUAN

Samsuddin (2005:264) menyatakan suatu promosi berarti pula perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan

tanggung jawab yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Fathoni (2006:160) promosi atau sering orang menyebutnya kenaikan jabatan/kedudukan dan pangkat atau status jenjang seorang pegawai adalah merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Sedangkan promosi menurut Sastrohadiwiryono (2002: 258) Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Promosi menurut Flipso dalam Hasibuan (2005:108) menyatakan bahwa *A promotion involves a change from one job to another job that is better in terms status and responsibility. Ordinary the change to the higher job is accompanied by increased pay and privileges, but not always*. Promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Pada dasarnya promosi jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Penempatan karyawan dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (*right man on the right place*). Dari segi terminologi promosi dapatlah diartikan sebagai kenaikan kedudukan atau pangkat. Menurut pengertian sehari-hari umumnya kata promosi berarti sebagai kenaikan pangkat atau jabatan dalam susunan pangkat dan jabatan yang telah ditentukan, baik dalam dinas atau instansi pemerintah maupun swasta.

Promosi merupakan perubahan penugasan dari suatu pekerjaan yang tingkatannya lebih rendah ke pekerjaan lain yang tingkatannya lebih tinggi dari jabatan semula dalam organisasi. Promosi merupakan titik tolak dari kemajuan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga hal ini merupakan salah satu masalah dari setiap pimpinan pada suatu instansi yang harus dijalankan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Setiap promosi merupakan motivasi, dan harus mampu membuktikan kecakapan, kemampuan, dan prestasi kerjanya, disamping itu kemampuan dan prestasi kerja harus menunjukkan tanda-tanda bahwa pegawai tersebut sanggup memegang jabatan yang lebih tinggi yang kelak akan didudukinya.

Jadi yang dimaksud dengan promosi adalah perubahan penugasan dari suatu pekerjaan yang tingkatannya lebih rendah ke pekerjaan lain yang tingkatannya lebih tinggi dari jabatan semula dalam organisasi. Promosi merupakan titik tolak dari kemajuan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga hal ini merupakan salah satu masalah dari setiap pimpinan pada suatu instansi yang harus dijalankan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Setiap promosi merupakan motivasi, dan harus mampu membuktikan kecakapan, kemampuan, dan prestasi kerjanya, disamping itu kemampuan dan prestasi kerja harus menunjukkan tanda-tanda bahwa pegawai tersebut sanggup memegang jabatan yang lebih tinggi yang kelak akan didudukinya.

Untuk mengejar kedudukan tersebut, maka para pegawai sering bersaing dalam mengejar prestasi dan kemampuan kerja yang tinggi terhadap instansi. Pelaksanaan promosi apabila dikelola dengan baik, maka dapat meningkatkan efisiensi dan moral pegawai. Promosi bagi pegawai pada suatu instansi diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai guna meningkatkan prestasi kerja, sehingga tujuan suatu instansi dapat tercapai.

Asas-asas promosi dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan. Asas-asas promosi menurut Hasibuan (2005:108) yaitu:

1. Kepercayaan, promosi hendaknya berasaskan kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan jika karyawan menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memegang jabatan;
2. Keadilan, promosi berdasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau *like and dislike*. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya;
3. Formasi, promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan atau jabatan (*job description*) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada didalam perusahaan

Untuk melaksanakan promosi, maka harus dapat ditetapkan syarat-syarat terlebih dahulu. Syarat promosi tersebut haruslah dapat dipakai untuk menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Untuk itu hendaknya syarat-syarat yang ditetapkan dapat menjamin, bahwa pegawai yang akan dipromosikan mempunyai kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi tersebut. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut. Untuk dapat dipromosikan seorang karyawan perlu memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan. Syarat-syarat tersebut hendaknya menjamin kestabilan perusahaan dan mampu meningkatkan moral kerja karyawan. Dengan kata lain, syarat-syarat tersebut harus dapat menjamin bahwa orang yang akan dipromosikan mempunyai kemampuan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi.

Syarat-syarat untuk promosi tersebut hendaknya ditetapkan secara tegas dan jelas. Dengan penetapan syarat-syarat secara tegas dan jelas, hal ini dapat dipakai sebagai pedoman oleh setiap karyawan tanpa menimbulkan keraguan dan penafsiran yang berbeda. Penetapan syarat-syarat yang tegas dan jelas akan menimbulkan moral yang lebih tinggi bagi karyawan sebab mereka yang mempunyai kemampuan dan berambisi untuk dipromosikan dapat berusaha untuk berprestasi lebih baik dan memenuhi syarat-syarat yang telah

ditetapkan. Ada beberapa syarat-syarat umum yang perlu diketahui, menurut Nitisemito (1996:82) yaitu

- a. Pengalaman, banyaknya pengalaman seorang karyawan seringkali dipakai sebagai salah satu syarat untuk promosi sebab dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya;
- b. Tingkat Pendidikan, ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik;
- c. Loyalitas, loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan tempat bekerja seringkali dipakai sebagai syarat untuk promosi. Hal ini disebabkan dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar;
- d. Kejujuran, kejujuran merupakan syarat yang cukup penting dan harus mendapatkan perhatian dalam pelaksanaan promosi khususnya untuk jabatan-jabatan yang tertentu seperti bendaharawan, walaupun demikian tidak semua jabatan mengharuskan syarat kejujuran sebagai syarat utama untuk mengisi posisi tersebut. Untuk jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran tidak terlalu dipertimbangkan sebab dengan kejujuran seorang pegawai akan mempunyai loyalitas dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi/instansi;
- e. Tanggung Jawab, seringkali perusahaan memerlukan tanggung jawab yang cukup besar sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi. Tanggung jawab merupakan beban kewajiban yang harus dipikul oleh setiap pegawai, pejabat atau pimpinan dalam setiap organisasi;
- f. Kepandaian Bergaul, untuk promosi jabatan tertentu mungkin diperlukan kepandaian bergaul sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dicantumkan untuk promosi jabatan tertentu;
- g. Prestasi Kerja, pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat prestasi kerja untuk promosi. Ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan;
- h. Inisiatif dan Kreatif, untuk promosi pada jabatan tertentu mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif harus diperhatikan. Hal ini disebabkan untuk jabatan tertentu sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

Syarat-syarat promosi lainnya dikemukakan oleh Hasibuan (2005:111) yaitu:

1. Kejujuran, karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, sesuai kata dengan perbuatannya, dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya;
2. Disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan mencapai hasil yang optimal;
3. Prestasi Kerja, karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara

efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik;

4. Kerja Sama, karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertical dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan;
5. Kecakapan, karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya;
6. Loyalitas, karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya;
7. Kepemimpinan, dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya;
8. Komunikatif, karyawan itu mampu berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi;
9. Pendidikan, karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Sedangkan bentuk promosi dikemukakan oleh Hasibuan (2005:113) yaitu (1) promosi sementara (*temporary promotion*), (2) promosi tetap (*permanent promotion*), (3) promosi kecil (*small scale promotion*), (4) promosi kering (*dry promotion*).

Pada umumnya setiap karyawan sangat menginginkan dirinya untuk memperoleh promosi jabatan, namun ada pula yang tidak bersedia dipromosikan dengan alasan-alasan tertentu. Hal ini didasarkan atas beberapa kondisi dan alasan-alasan, alasan-alasan tersebut menurut Hasibuan (2005:114) antara lain:

- a. Perbedaan kenaikan gaji yang diterima mungkin dianggap tidak seimbang dengan tambahan tanggung jawab yang akan dilaksanakannya.
- b. Mereka merasa segan meninggalkan kelompok lamanya untuk masuk ke kelompok baru yang belum pasti sikap penerimaannya.
- c. Keamanan pada pekerjaan yang baru selalu ada faktor-faktor ketidakpastian sedangkan pada pekerjaan yang lama mereka telah mempunyai keahlian dan telah menguasainya. Di tempat baru ini sering terjadi gangguan keamanan seperti banjir dan lain-lainnya.
- d. Keluarga tidak bersedia pindah ketempat yang baru karena sakit atau pendidikan anak-anak yang kurang baik di tempat yang baru itu.
- e. Kesehatan, sehingga tidak dapat memikul tanggung jawab yang semakin besar. Iklim yang tidak cocok dan seringkali berjangkit penyakit di tempat yang baru seperti malaria.
- f. Tempatnya terpencil, sarana pendidikan, transportasi, hiburan, rumah sakit, adat istiadat dan bahasa ditempat yang baru tidak cocok.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian yang dilakukan hanya bersifat Deskriptif yaitu memberikan gambaran atau penjelasan mengenai sistem promosi jabatan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Untuk menganalisis data-data yang telah dikumpulkan, maka penulis menggunakan teknik analisis data yang bersifat kualitatif dengan cara menganalisis pernyataan dari hasil wawancara yang diperoleh dari informan yang dianggap mampu untuk memberikan informasi yang akurat sesuai dengan masalah penelitian.

HASIL PENELITIAN

Promosi merupakan perpindahan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatannya. Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan.

Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan yang dipromosikan. Menurut Siagian, promosi adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatnya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Setiap promosi merupakan motivasi, dan harus mampu membuktikan kecakapan, kemampuan, dan prestasi kerjanya, disamping itu kemampuan dan prestasi kerja harus menunjukkan tanda-tanda bahwa pegawai tersebut sanggup memegang jabatan yang lebih tinggi yang kelak akan didudukinya. Untuk mengejar kedudukan tersebut, maka para pegawai sering bersaing dalam mengejar prestasi dan kemampuan kerja yang tinggi terhadap perusahaan atau instansi. Promosi merupakan titik tolak kemajuan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Setiap promosi merupakan motivasi dan harus mampu membuktikan kecakapan, kemampuan, dan prestasi kerja, disamping itu kemampuan dan prestasi kerja harus menunjukkan tanda bahwa pegawai tersebut sanggup memegang jabatan yang lebih tinggi yang kelak didudukinya.

Sistem Promosi Jabatan

Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan selalu ditugaskan, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi akan dilaksanakan dan bertujuan untuk mengembangkan, memajukan pegawai dan meningkatkan tanggung jawab yang lebih besar kepada pegawai, dimana dengan adanya pemberian promosi akan

dapat mempertinggi semangat dan kegairahan kerja pegawai, serta dapat menjamin stabilitas pegawai yaitu dengan adanya promosi akan mengurangi permintaan untuk pindah kerja.

Dengan demikian proses pekerjaan dalam suatu instansi dapat berjalan dengan lancar. Sistem promosi adalah tata cara pelaksanaan promosi mulai dari awal hingga pengangkatan pegawai pada jabatan yang telah ditentukan. Sistem dan perencanaan program promosi dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia, meningkatkan moral dan partisipasi pegawai serta membantu kegiatan pemeliharaan pegawai yang memiliki kompetensi.

Data yang telah diambil pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, pelaksanaan promosi dimulai dengan adanya jabatan yang kosong yang harus diisi, kemudian bagian pengembangan SDM mencari kompetensi apa yang dibutuhkan oleh jabatan tersebut. Kemudian dicarilah pegawai yang memenuhi kompetensi tersebut termasuk jabatan, hasil penilaian, dan syarat-syarat yang menjadi dasar promosi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Nama-nama pegawai yang memenuhi standard kompetensi kemudian diajukan pada General Manager dan akan dirapatkan pada commitee, dari hasil rapat tersebut, keluarlah keputusan siapa yang ditunjuk dan layak dipromosikan.

Penilaian multisumber pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara diadakan 2 kali dalam setahun setiap semester. Terlebih dahulu dipilih orang-orang yang akan menilai yaitu atasan pada bidang yang ditempati, rekan kerja atau teman yang memiliki jabatan sama, kemudian bawahan. Penilaian Multisumber merupakan penilaian individu yang menilai kerjasama, integritas, cara bekerja, pelayanan serta hal lain yang menjadi penilaian dalam promosi. Cara penilaian ini dianggap cenderung objektif karena dinilai tidak hanya oleh atasan saja, tetapi rekan kerja serta bawahan ikut menilai. Penilaian yang ada memang harus berdasarkan peraturan yang berlaku karena promosi merupakan titik tolak dari kemajuan seorang pegawai dalam melaksanakan tanggungjawab tugas yang diberikan kepadanya.

Pada penilaian multisumber ini dapat dilihat partisipasi atasan dalam memberikan penilaian terhadap pegawai yang akan dipromosikan. Penilaian oleh atasan tentunya mempertimbangkan persyaratan-persyaratan serta mekanisme penilaian yang telah ada, serta mengambil keputusan berdasarkan peraturan yang berlaku dan yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan promosi. Promosi pada hakekatnya harus berdasarkan objektivitas karena merupakan sebuah motivasi bagi pegawai, dalam penilaian Multisumber objektivitas sangat diutamakan agar tujuan promosi sebagai sebuah unsure pengembangan dapat berjalan dengan baik.

Syarat-syarat yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Dalam rangka melaksanakan program promosi bagi pegawai, perlu dilakukan penetapan syarat-syarat promosi terlebih dahulu. Syarat-syarat tersebut hendaknya dijadikan standar dalam menetapkan siapa yang dapat atau berhak dipromosikan. Oleh karena itu setiap syarat-syarat yang telah ditetapkan diharapkan dapat menjamin bahwa pegawai yang dipromosikan mempunyai

kemampuan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Pelaksanaan promosi yang benar-benar didasarkan pada persyaratan yang ada akan mendorong para pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa adanya perasaan bahwa promosi untuk menduduki suatu jabatan atau kenaikan pangkat yang dilakukan seorang pemimpin terhadap bawahannya bersifat subyektif.

Kompetensi jabatan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara melihat dari pengalaman jabatan dan memenuhi persyaratan sehingga seseorang itu layak untuk menduduki suatu jabatan. Hal tersebut karena ada jabatan tertentu yang terkadang memiliki persyaratan khusus. Misalkan, pada bidang keuangan, tentu yang dicari adalah pegawai yang memiliki pengalaman dalam hal keuangan dan akuntansi. Agar pelaksanaan promosi benar-benar dirasakan manfaatnya bagi seorang pegawai maupun perusahaan yang bersangkutan perlu adanya pola yang jelas dan pengukuran yang objektif sampai sejauh mana kemampuan/kompetensi seorang pegawai dalam menjalankan jabatan yang akan dipangkunya serta memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

Hambatan dalam Pelaksanaan Promosi

Promosi terjadi ketika seorang pegawai berpindah dari suatu pekerjaan keposisi lainnya yang lebih tinggi, tanggung jawab, atau jenjang sosial organisasionalnya. Pada umumnya promosi selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Promosi memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu diharapkan. Idaman dan tujuan ini berkaitan dengan apa yang akan diperoleh dan dicapai oleh pegawai setelah memperoleh promosi. Setiap pegawai berusaha memberikan performa yang baik bagi perusahaan dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh instansi atau perusahaan.

Masalah keterbatasan sumber daya manusia dalam promosi memang sangat sering dihadapi. Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam kegiatan suatu organisasi. Tujuan organisasi akan dicapai apabila sumberdaya manusia yang dimiliki bersedia melakukan usaha untuk mencapai tujuan tersebut. Memiliki sumberdaya manusia yang terampil dibidangnya merupakan suatu hal yang menjadi prioritas utama setiap perusahaan. Pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik karena faham betul dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya, dengan demikian tujuan yang ingin dicapai pada sebuah organisasi atau perusahaan akan dicapai dengan maksimal.

Peranan sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada didalam organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan didalam latar belakang seorang pegawai seperti pendidikan, pengalaman, status, kebutuhan dan harapan, menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai. Suatu perusahaan dapat maju atau mengalami kemunduran karena kualitas sumberdaya yang ada pada perusahaan tersebut. Peranan manusia sangat penting karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu

terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin dapat terwujud tanpa peran aktif seluruh pegawai. Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik, diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur sumberdaya secara efektif dan efisien. Perusahaan atau instansi harus menempatkan pegawai yang menjadi sumberdaya manusia pada tempat yang tepat dan posisi yang tepat sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan hal tersebut promosi jabatan harus dilakukan dengan teratur dan bertanggung jawab agar tercapai tujuan yang ditetapkan.

Promosi dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan yang berhubungan dengan perencanaan sumberdaya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan atau instansi tersebut untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi/jabatan yang tepat (*right man on the right place*). Jadi sistem promosi jabatan merupakan tata cara pelaksanaan promosi mulai dari awal hingga pengangkatan pegawai pada jabatan yang telah ditentukan. Pelaksanaan promosi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara berdasarkan jabatan yang kosong dan tidak berdasarkan bahwa dalam periode tertentu harus mempromosikan sejumlah pegawai.

Sistem Promosi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara adalah tata cara pelaksanaan promosi mulai dari awal hingga pengangkatan pegawai pada jabatan yang telah ditentukan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Pelaksanaan promosi disini berdasarkan jabatan yang kosong atau sesuai kebutuhan.

1. Penilaian dalam pelaksanaan promosi dapat disimpulkan bahwa pengalaman, tingkat pendidikan, tanggung jawab, prestasi kerja, disiplin, kerja sama, dan loyalitas, merupakan hal-hal yang menjadi penilaian terhadap promosi jabatan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.
2. Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara menggunakan Penilaian Multisumber, dimana penilaian ini dinilai oleh atasan, rekan kerja atau yang memiliki jabatan sama serta bawahannya. Penilaian ini diadakan 2 kali dalam setahun untuk menilai kerjasama, prestasai kerja, integritas dan cara bekerja pegawai.
3. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan promosi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara kadangkala mengalami keterbatasan sumberdaya manusia yang ahli pada jabatan yang dibutuhkan.

Sistem promosi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara agar mengutamakan objektivitas dan lebih selektif dalam penilaian pegawai yang akan dipromosikan. Sehingga pegawai yang merasa mampu akan meningkatkan potensi dan kemampuannya. Kemudian hendaknya pelaksanaan promosi harus tetap berpedomann pada syarat-syarat yang telah ditetapkan agar tujuan promosi dapat tercapai dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, H. Abdurrahmat, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu, 2005, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.

- Nitisemito, Alex S, 1996, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta, Galia Indonesia.
- Samsudin, H. Sadili, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.